

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT ISLAM  
ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:**

**Cindy Juwita Sriyani Siregar**

**NPM : 1851040005**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2021 M**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT ISLAM  
ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:**

**Cindy Juwita Sriyani Siregar**

**NPM : 1851040005**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Hanif, S.E., M.M**

**Pembimbing II : Liya Ermawati, M.S.Ak**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Dalam proses suatu pelayanan dimana lebih didominasi oleh manusia hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan kemampuannya dengan konsisten sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja islam (X1), kecerdasan emosional (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer yaitu kuesioner yang berasal dari 99 responden karyawan RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah, menggunakan pendekatan *purposive sampling*, dalam pengambilan sampel. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan Smartpls 3, dan dianalisis dengan beberapa uji, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji intervening.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi signifikan dalam memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi tidak signifikan dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah.

**Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

*In the process of a service which is dominated by humans, the relationship between systems within the organization which is a prerequisite for achieving an effective organization directly requires better human resource management capabilities. A dynamic company will always increase its productivity through its consistency in producing the best performance and maintaining that competitive advantage. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Islamic work ethics (X1), emotional intelligence (X2), on employee performance (Y) with organizational commitment (Z) as a mediating variable at Asy-Syifaa Islamic Hospital, Central Lampung.*

*The method used in this study is a quantitative approach, using primary data, namely questionnaires from 99 respondents of RSI Asy-Syifaa Central Lampung employees, using a purposive sampling approach, in taking samples. The data obtained was then processed using Smartpls 3, and analyzed by several tests, including validity, reliability, coefficient of determination test, hypothesis testing and intervening test.*

*Based on the results of data processing, it shows that Islamic work ethic has a significant effect on employee performance, and emotional intelligence has a significant effect on employee performance. organizational commitment is significant in mediating Islamic work ethics on employee performance, but organizational commitment is not significant in mediating emotional intelligence on employee performance at RSI Asy-Syifaa Central Lampung.*

**Keywords : Islamic Work Ethics, Emotional Intelligence, Employee Performance, Organizational Commitment**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cindy Juwita Sriyani Siregar  
NPM : 1851040005  
Jurusan/prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT ISLAM ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya. Demikian surat pernyataan ini ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, ..... 2022

Penulis



Cindy Juwita Sriyani Siregar

NPM. 1851040005



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah  
Nama : Cindy Juwita Sriyani Siregar  
NPM : 1851040005  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Hanif, S.E., M.M.**

**NIP.197408232000031001**

  
**Lya Nurhawa, M.S.Ak.**

**NIP. 198903072019032020**

Ketua Jurusan

  
**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**

**NIP.197905142003121003**



**KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah”** disusun oleh: **Cindy Juwita Sriyani Siregar**, NPM: **1851040005**, Jurusan: **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Kamis, 14 Juli 2022.**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua : Dr. Ali Abdul Wakhid, S.Ag. M.Si** (.....)

**Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M.** (.....)

**Pengujian I : Vicky F Sanjaya, M.Sc.** (.....)

**Pengujian II : Dr. Hanif, S.E., M.M** (.....)

**Pengujian III : Liya Erlina, M.Si** (.....)

Dekan **KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**Prof. Dr. Zulhazwan, S.E., M.M. Akt. CA.**  
08011008



## MOTTO

﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ ﴿٨﴾

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”*

(Q.S Al-Insyirah [7-8] 94)





## PERSEMBAHAN

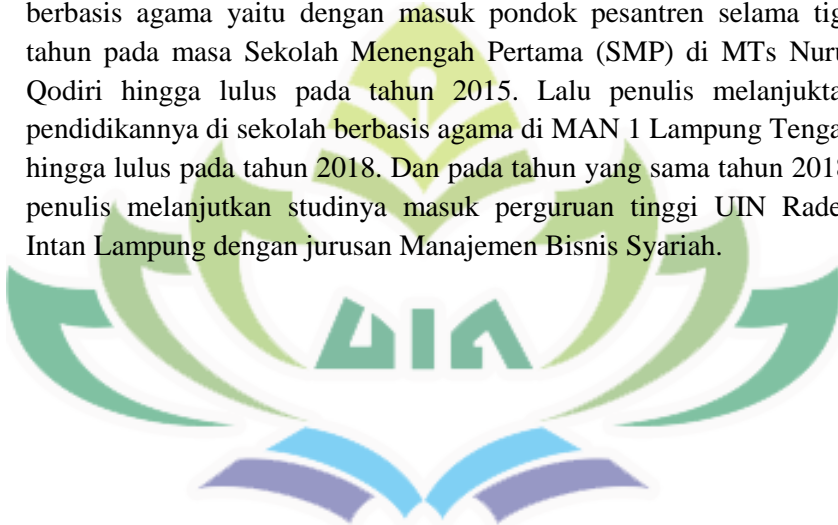
Dengan mengucap Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran untuk penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai. Dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta serta kasih sayangku kepada :

1. Kedua orangtua ku, bapak Sarmadan Siregar dan ibu Nur Gahara Harahap yang sangat saya cintai. Terimakasih atas semua jerih payah dan pengorbanan yang tiada batas. Keringat dan air mata yang terkuras untukku. Serta kasih sayang dan lantunan doa yang tiada habisnya trus membersamai langkahku sampai ketitik ini. Tiada kata yang bisa menggambarkan betapa bersyukurya aku menjadi anak ayah dan mama.
2. Kakakku, Nur Asia Seriani Siregar, yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya juga Adik-adikku, Syalsya Ita Sriani Siregar dan Muhammad Iqbar Dealova Siregar. Anak-anak baik, yang menjadi penguat kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih jurusanku Manajemen Bisnis Syariah dan almamaterku UIN Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dengan nama lengkap Cindy Juwita Sriyani Siregar, lahir pada tanggal 13 Agustus 2000 yang bertempat di perumahan 1 PT. GMP, kecamatan Terusan Nunyai, kabupaten Lampung Tengah. Merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan bapak Sarmadan Siregar dan ibu Nur Gahara Harahap.

Penulis menempuh pendidikan formal pertama dimulai di Taman Kanak-Kanak perumahan 1 PT.GMP pada tahun 2004. Lalu dilanjut menempuh pendidikan jenjang Sekolah Dasar di SDN 01 PT.GMP dan lulus pada tahun 2012. Dilanjut dengan pendidikan berbasis agama yaitu dengan masuk pondok pesantren selama tiga tahun pada masa Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs Nurul Qodiri hingga lulus pada tahun 2015. Lalu penulis melanjutkan pendidikannya di sekolah berbasis agama di MAN 1 Lampung Tengah hingga lulus pada tahun 2018. Dan pada tahun yang sama tahun 2018, penulis melanjutkan studinya masuk perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung dengan jurusan Manajemen Bisnis Syariah.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahiim*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul karimah* bagi setiap muslim di seluruh dunia.

Terwujudnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah”. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, terkhusus penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M., Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
3. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
4. Hanif, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing penulis dan juga mengarahkan serta memotivasi.

5. Liya Ermawati, M.S.Ak selaku pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan bantuannya dengan baik kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen dan Staff di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
7. Keluargaku tersayang, ayah, mama, adik-adikku, kakakku dan abang iparku, yang selalu memberikan dukungan serta doa-doa, serta segala motivasi dan semangatnya yang tidak pernah lelah diucapkan, hingga sangat berpengaruh pada proses penyelesaian skripsi ini.
8. Nada Irawan, yang selalu menjadi support system, serta yang selalu mendengarkan setiap keluh kesah penulis. Terimakasih sudah menjaga mood ini sehingga skripsi dapat segera terselesaikan.
9. Sahabatku Anggi Anggraini, yang menjadi teman berjuang, yang selalu terlibat disetiap proses kuliah maupun dalam proses pendewasaan diri, melewati masa-masa terberat hingga tetap bersama sampai dititik ini. Dukunganmu membuatku percaya diri untuk proses penyelesaian skripsi. Dan juga untuk sahabatku pinull, yang juga memberikan semangat dan dukungannya untukku.
10. Semua kawan-kawan MBS A yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungannya selama ini kepada penulis, semoga Allah mempermudah setiap rencana dan langkah hidup kita. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, Juni 2022

Cindy Juwita Sriyani Siregar  
1851040005

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
G. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....	15
H. Sistematika Penulisan .....	21

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

A. Perilaku Organisasi .....	23
B. Kinerja Karyawan .....	26
C. Etika Kerja Islam .....	29
D. Kecerdasan Emosional .....	35
E. Komitmen Organisasi .....	39
F. Kerangka Berfikir .....	43
G. Pengajuan Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	51
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	51
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data .....	52
D. Definisi Operasional Variabel .....	54
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	57
F. Uji Hipotesis .....	58

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data ..... 61  
B. Hasil Penelitian dan Analisis..... 65  
C. Pembahasan..... 77

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan..... 87  
B. Rekomendasi ..... 89

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

- Lampiran I data responden
- Lampiran II tabulasi jawaban responden
- Lampiran III validitas instrumen
- Lampiran IV kuesioner penelitian



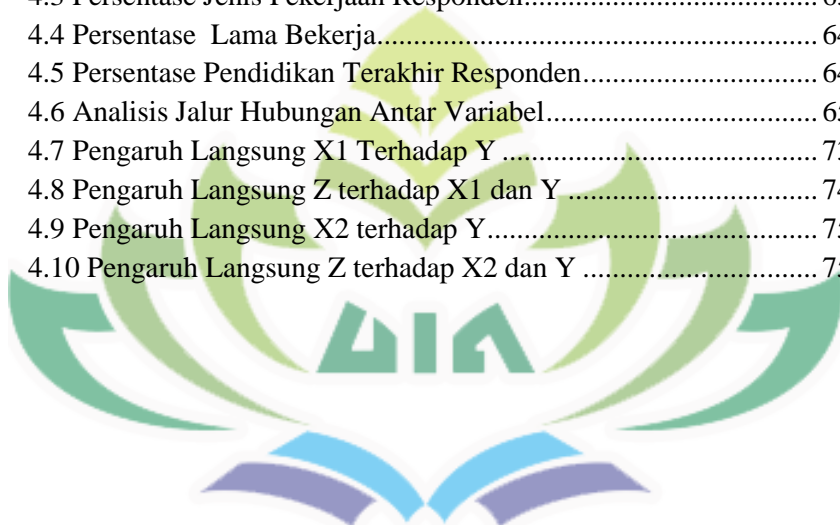
## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	16
3.1 Populasi Penelitian .....	52
3.2 Devinisi Operasional Variabel .....	55
4.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam .....	68
4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	69
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	69
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	69
4.6 Hubungan Antar Variabel Tanpa Mediasi.....	70
4.7 Hubungan Antar Variabel Dengan Mediasi .....	70
4.8 Uji <i>R-Square</i> .....	73
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis dan Mediasi.....	77



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Data Responden.....	10
2.1 Model Umum Perilaku Dalam Organisasi .....	24
2.2 Kerangka Teori .....	43
3.1 Mode Regresi Tanpa Variabel Mediasi.....	59
3.2 Mode Regresi Melalui Mediasi .....	59
4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden.....	62
4.2 Persentase Usia Responden .....	63
4.3 Persentase Jenis Pekerjaan Responden.....	63
4.4 Persentase Lama Bekerja.....	64
4.5 Persentase Pendidikan Terakhir Responden.....	64
4.6 Analisis Jalur Hubungan Antar Variabel.....	65
4.7 Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y .....	73
4.8 Pengaruh Langsung Z terhadap X1 dan Y .....	74
4.9 Pengaruh Langsung X2 terhadap Y.....	75
4.10 Pengaruh Langsung Z terhadap X2 dan Y .....	75





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul adalah langkah awal dan salah satu hal terpenting dalam suatu karya ilmiah, sehingga sebagai langkah awal memahami judul skripsi, dan supaya tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran dalam memahami sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah”**, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal ini, sebagai berikut :

#### 1. Etika kerja Islam

Etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan mendekati sebagai sebuah kebajikan dalam kehidupan di dunia ini. Islam menjunjung etika sebagai nilai keidupan yang tertinggi, karena etika berpengaruh kepada setiap aspek-aspek kehidupan.<sup>1</sup>

#### 2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk menggunakan pola pikir dan perilaku.<sup>2</sup> Kecerdasan emosional juga yaitu ketika seseorang dapat menyesuaikan dirinya serta dapat

---

<sup>1</sup> Subiyanto, Achmad Machbub, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati,” *EQUILIBRIUM : Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no.2, (2016)

<sup>2</sup> Makmun Mubayidh, *Kecerdasan dan Kesehatan Emotional Anak*, terj. Muhammad Muchson, cet. 1, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006), 15.

menempatkan dirinya dengan baik dan memiliki empati yang tinggi.

### 3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.<sup>3</sup> Sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal didalam sebuah organisasi.

### 4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah ketika seseorang berada dititik percaya dan yakin atas tujuan-tujuan organisasi tersebut, dan memilih untuk mempertahankan diri menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi.<sup>4</sup> Kesolidan seseorang pada suatu organisasi yang diikuinya akan menimbulkan komitmen kepada organisasi tersebut.

### 5. Variabel mediasi

Variabel mediasi (Intervening) adalah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel dependen maupun variabel independen, yang akan memperkuat ataupun melemahkan, tetapi tidak dapat diukur dan diamati.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Dirgahayu Erri , Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta,” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 9, (2021) : 3, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/348/309>

<sup>4</sup> Murni Rahmaawati, Kristin Juwita, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur,” *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* 2, no.2, (2019)

<sup>5</sup> Triasesiarta Nur, “Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Vriabel Intervening,” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 21, no. 3, (2018)

## 6. Rumah sakit Islam

Rumah sakit Islam adalah rumah sakit yang seluruh aktifitasnya berlandaskan Maqashid Al-Syariah Al-Islamiah (tujuan syariah Islam).<sup>6</sup>

### **B. Latar Belakang Masalah**

Pandemi covid-19 yang awal mulanya berasal dari kota Wuhan, Cina menyebar dengan pesatnya dalam waktu singkat, yang menyebabkan seluruh penjuru dunia terpapar oleh virus covid-19 dan termasuk salah satunya adalah Indonesia. Dampak terjadinya pandemi ini mempengaruhi seluruh sisi kehidupan, menyebabkan berubahnya seluruh gaya hidup yang amat sangat berbeda dari sebelum pandemi covid-19 terjadi. Hampir seluruh sektor kehidupan terpengaruh covid-19 mulai dari sektor pendidikan, sektor sosial, sektor pariwisata, sektor ekonomi, hingga sektor kesehatan tentunya. Dari berbagai sektor yang ada hampir seluruh sektor mengalami penurunan, terkecuali sektor kesehatan yang semakin mengembangkan inovasinya guna mendukung penanganan covid-19.

Rumah sakit memiliki peranan penting dalam mengatasi kesehatan dan keselamatan masyarakat. Rumah sakit diartikan sebagai tempat prasarana untuk menyalurkan pelayanan kesehatan, dan menjadi lembaga kesehatan utama yang menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan memberikan perawatan seperti rawat inap, rawat jalan dan juga *emergency*. Dalam hal ini rumah sakit dapat disebut sebagai lembaga kesehatan sebab peranan profesionalitas dari seorang dokter untuk menomersatukan kesehatan masyarakat.

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya adalah Islam, oleh sebab itu masyarakat juga

---

<sup>6</sup> Asosiasi rumah sakit Islam MUKISI, UNISBA, (2017), [https://www.unisba.ac.id/rumah-sakit-syariah-meraih-kesehatan-islami/#:~:text=Pengertian%20RS%20Islam%20menurut%20asosiasi,Islamiyah%20\(tujuan%20syariah%20Islam\)](https://www.unisba.ac.id/rumah-sakit-syariah-meraih-kesehatan-islami/#:~:text=Pengertian%20RS%20Islam%20menurut%20asosiasi,Islamiyah%20(tujuan%20syariah%20Islam))

mebutuhkan suatu tindakan yang berlandaskan syariat Islam, sehingga Indonesia menciptakan pelayanan kesehatan yang berlandaskan syariat Islam, yaitu Rumah Sakit Islam (RSI) dengan menerapkan kaidah Islam guna memenuhi kebutuhan akan konsumen yang menginginkan pelayanan kesehatan yang sesuai gender dan nyaman sekaligus untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah. Oleh karena itu seperangkat kegiatan pelayanan kesehatan yang didapat di Rumah Sakit Islam, tidak bisa ditemukan di Rumah Sakit non syariah atau rumah sakit umum.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik dalam individual maupun sebuah kelompok atau organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia.<sup>7</sup> Dilihat dari sisi perekonomian, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal utama dalam ekonomi. Dengan artian ketika perusahaan mempunyai teknologi canggih apapun tidak akan ada gunanya jika tidak didampingi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan *skill* untuk menerapkan ilmu tersebut dan juga dapat bertanggung jawabkan suatu perbuatan atau pekerjaannya. Sehingga penggerak utama dalam menuju kelancaran perusahaan diperankan oleh sumber daya manusia nya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan atau anggota organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga mengedepankan tujuan organisasi.

Kinerja adalah bagaimana ketika seseorang diharapkan dapat bekerja atau melakukan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dengan sebagaimana mestinya. Kinerja karyawan adalah hasil dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya baik secara kuantitas maupun kualitas. Meningkatnya kinerja karyawan diikuti dengan

---

<sup>7</sup> Ulfa Khairunnisa Sinaga, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan," *Skripsi*, (2019), <https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16250/140502122.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

beberapa faktor-faktor pendukung seperti profesionalitas dalam bekerja, berkomitmen, dan juga ilmu pengetahuan atau kualitas sumber daya manusia.<sup>8</sup> Menurut Anwar Prabu dalam Mellysa Pusparani (2018), bagi setiap pimpinan organisasi, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kemajuan organisasinya karena kinerja karyawan menjadi tolak ukur maju atau tidaknya suatu organisasi, dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi.<sup>9</sup> Oleh sebab itu, penting adanya kesadaran diri setiap pekerja untuk memahami setiap pekerjaan yang sudah dibebankan dan menjadi kewajiban untuk dikerjakan, mengerjakan dengan sepenuh hati tanpa adanya paksaan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki tingkat profesionalisme kerja yang tinggi dan mengedepankan tercapainya tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah etika kerja. Etika kerja menjadi salah satu peran terpenting sebagai pedoman dan panduan di sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya. Hal itu dilakukan agar tidak merugikan sesama rekan kerja maupun sebuah organisasi. Sumber daya manusia, khususnya lembaga yang mengedepankan gagasan syariah membutuhkan etika dalam bekerja. Etika kerja tersebut dilandaskan berdasarkan syariat Islam atau etika kerja islami. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berlandaskan syariat islam, etika kerja islam memiliki peranan penting untuk tujuan menghasilkan pendapatan baik duniawi maupun surgawi.<sup>10</sup> Menurut Yousef

---

<sup>8</sup> Merisa Fajar Aisyah ,Wiji Utami , Sunardi, Sudarsih, “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember,” *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 4, no.1, (2017) : 131-135

<sup>9</sup> Mellysa Pusparani, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Literatur Sumber Daya Manusia),” *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no.4, (2021).

<sup>10</sup> Sodiq, A., “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan,” *BISNIS* 6, no.1, (2018)

dalam Putro (2018), etika kerja islam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam organisasi. Masing-masing organisasi tentunya mempunyai peraturan dan penerapannya dalam berorganisasi, tentu saja tetap melibatkan etika guna mengendalikan perilaku para karyawan. Etika mempunyai tujuan dalam memberikan karyawan suatu pencapaian yang ditargetkan oleh organisasi.

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dapat memotivasi dirinya sendiri, mengontrol perasaan atau desakan hati, mampu mengatasi frustasi, dapat berempati, dan juga dapat bekerjasama. Menurut Ary dalam Maryana (2012), kecerdasan emosional adalah kemampuan diri untuk menerima emosi yang menjadikannya sebuah informasi penting tujuannya untuk memahami keadaan diri sendiri dan orang lain agar mencapai tujuan bersama.<sup>11</sup> Hal-hal tersebut yaitu tindakan dimana seseorang dapat mengendalikan dan mengontrol emosinya, dapat disebut dengan kecerdasan emosional. Rendahnya kecerdasan emosional terjadi ketika karyawan tidak dapat memotivasi dirinya sendiri sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang dan akan menjadikan seseorang malas bekerja dan berkurangnya rasa empati dengan sesama rekan kerja, sehingga dapat menimbulkan konflik. Namun sebaliknya apabila seseorang dapat mengendalikan emosinya atau memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, seseorang akan lebih mudah mengendalikan emosinya dan dapat memahami emosi orang lain, atau memiliki rasa berempati. Kecerdasan emosional akan berpengaruh kepada bagaimana kita beretika, baik dengan sesama rekan kerja maupun orang sekitar.

Karyawan yang berkualitas serta memiliki rasa profesionalisme yang tinggi, akan berkomitmen pada organisasi ataupun perusahaannya, yaitu dengan menjunjung nama baik perusahaan, dan juga berjanji kepada dirinya

---

<sup>11</sup> Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang." *Jurnal Manajemen* 10, no.1, (2012)

sendiri untuk melakukan yang terbaik untuk tercapainya sebuah tujuan bersama dalam perusahaan tersebut, dan dengan kinerja yang optimal sehingga siap untuk bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kata lain komitmen organisasi yaitu ketika karyawan telah percaya seutuhnya kepada perusahaan tersebut dan akan tetap bersama dan tidak meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>

Salah satu rumah sakit Islam di Lampung yang berstatus tipe C adalah Rumah Sakit Islam As-Syifaa yang beralamat di Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Pada mulanya Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa mengontrak sejak 1 maret 1981 sebagai Balai Pengobatan Asy-Syifaa, kemudian pada tahun 1984-1986 dibangunlah Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa hingga saat ini. Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa memiliki visi dan misi yaitu menjadikan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa sebagai tempat pelayanan kesehatan yang islami dan bermutu, meyakini bahwa segala kegiatan adalah lillahita'ala untuk ibadah. Sehingga sebagai organisasi kesehatan yang terstruktur, akan memudahkan setiap orang yang bersangkutan atau anggota organisasi, untuk merealisasikan visi dan misi tersebut dengan menerapkan etika kerja Islam yang sesuai ajaran-ajaran Islam. Etika kerja Islam yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa akan sangat berpengaruh terhadap seperangkat peraturan yang berlandaskan syariat Islam dan juga penerapannya akan berpengaruh kepada kinerja staff medis maupun non medis.

Pada masa pandemi covid-19 hingga masa *new normal* saat ini, sistem dan kegiatan kerja di RSI Asy-Syifaa mengalami perubahan. Hal itu dilakukan guna memutus dan meminimalisir penyebaran virus covid-19 di lingkungan sekitar RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah.

Dalam pengamatan yang telah dilakukan penulis, terdapat perbedaan sistem kerja sebelum dan sesudah pandemi

---

<sup>12</sup> Mellysa Pusparani, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia), Volume 2, no.4, (2021)

berlangsung. Contohnya sebelum pandemi, kegiatan rohani untuk meningkatkan keimanan karyawan yang tentunya juga berpengaruh terhadap bagaimana karyawan beretika, biasanya dilakukan seminggu sekali setiap hari jumat pagi secara berjamaah dimushola RSI Asy-Syifaa, tetapi setelah terjadinya pandemi kegiatan rutin itu dilakukan terpisah yaitu diruangan masing-masing. Lalu ketika sebelum terjadinya pandemi covid-19, RSI Asy-Syifaa mempunyai kebijakan yaitu bekerja selama 8 jam, dari jam 08:00 hingga jam 16:00, tetapi ketika terjadinya covid-19, RSI merubah kebijakan terkait jam kerja yaitu jam pulang menjadi jam 15:00 guna meminimalisir paparan virus covid-19. Lalu terjadinya keterbatasan interaksi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan karena harus menjaga jarak. Dan akibat terjadinya virus covid-19 ini kunjungan pasien sangat menurun drastis, berbeda seperti sebelum terjadinya pandemi covid-19. Serta, karena karyawan publik dalam pelayanan kesehatan adalah orang yang paling dekat dengan paparan virus covid-19 sehingga tidak sedikit karyawan RSI Asy-Syifaa yang terpapar virus covid-19.

Penelitian ini juga akan menghubungkan komitmen organisasi dengan etika kerja Islam karena menurut Hanasya (2016) etika kerja Islam merupakan salah satu anteseden komitmen organisasi. Etos kerja telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah (Thaib, 2014) dan (Siteru, 2015) dan bahkan telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW (Saifullah, 2010) Seseorang yang bekerja dengan tauhid lebih bertanggung jawab serta berupaya bekerja dengan halal dan profesional (Kholis, 2004). Etika kerja Islam dapat membentuk perilaku positif karena prinsip etika kerja Islam adalah moral, kerja keras dan komitmen. Umat Islam yang beretos kerja tinggi akan mendapatkan ridha Allah SWT (Ma'rifah dan Indrayanto, 2011).

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yaitu memiliki rasa ingin bertahan dengan organisasinya. Memiliki rasa komitmen yang tinggi



akan membuat karyawan merasakan keterikatan dengan organisasi tersebut, sehingga mengupayakan setiap tenaganya untuk bekerja demi mendapatkan hasil yang maksimal untuk tujuan organisasi.

Di masa pandemi seperti ini komitmen organisasi yang tinggi dari setiap individu sangatlah dibutuhkan, terlebih untuk pegawai medis, yang menjadi garda terdepan dalam memerangi virus covid-19. Dikutip dari kompas.com, terdapat sejumlah nakes yang undur diri atau *resign* dari pekerjaannya, salah satu penyebabnya yaitu dikarenakan kewalahan menangani pasien yang melonjak akibat terpapar covid-19.<sup>13</sup>

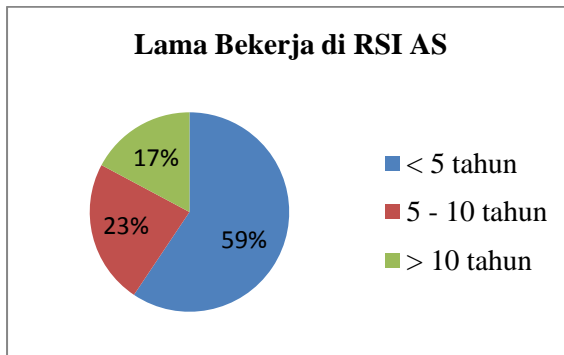
Melihat fenomena yang terjadi, Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di RSI AS dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada RSI AS mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Rumah Sakit Isalm Asy-Syifaa Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan staff RSI AS diketahui bahwa kinerja karyawan di RSI AS mengalami penurunan dikarenakan terjadinya pandemi covid-19. Hal ini ditunjukkan dengan terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dikarenakan meningkatnya jumlah pasien, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Penurunan kinerja juga terjadi akibat penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) seperti *hasmat*, *boot gogless* dll. Efek dari penggunaan APD yang berlangsung lama yaitu berdampak iritasi pada kulit dan juga kesusahan untuk bernafas. Dan dilihat dari data diri responden RSI AS, responden yang bekerja dibawah lima tahun lebih dominan daripada responden yang bekerja diatas lima tahun hingga sepuluh tahun lebih. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lamanya bekerja, hal ini menjadi kesenjangan dalam penelitian ini dikarenakan

---

<sup>13</sup> Jakarta, kompas.com, <https://amp.kompas.com/megapolitan/read/2021/07/15/14175601/sejumlah-nakes-undur-diri-dari-pekerjaan-karena-beban-kerja-berat-dan>

hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi di RSI Asy-Syifaa.



**Gambar 1.1** Data Responden

Sumber : data primer diolah oleh penulis, 2022

Penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan, komitmen organisasi, etika kerja Islam dan kecerdasan emosional, sudah banyak dilakukan dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik etika kerja Islam, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Moh Shoim (2019) dengan pernyataan yang sama, yaitu etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad Ridwan (2019) juga mendukung penelitian ini yaitu bahwa berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak didukung oleh Restu (2019) dengan pernyataan bahwa, etika kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu pengaruh antar variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, dalam penelitian Azahra (2018) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini didukung oleh Widyanti (2019) bahwa etika kerja Islam

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahid Sampunto (2019) dengan hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian Ulfha Khairunnisa Sinaga (2019), Moch Ari Setiawan (2021) dan Frans Sanjaya (2019) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pengaruh antar variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, dalam penelitian Barata (2020) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini didukung oleh penelitian Arifan&Dirhan (2018), serta penelitian Turnip (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pane (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Pribowo (2020) dan Renita Anggraini (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan karyawan sehingga karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat. Sehingga karyawan dapat bekerja

dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik.

Menurut Simanjuntak (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis serta disiplin. Faktor kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi dan sistem imbalan. Namun pada penelitian ini hanya berfokus pada etika kerja Islam dan kecerdasan emosional. Hal ini dikarenakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja, akan tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Sesuai dengan teori Yousef dalam Putro (2018), etika kerja islam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam organisasi. Dan juga dikemukakan oleh Meyer (2013) yaitu kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknik dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang dominan yaitu, variabel etika kerja Islam, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Etika kerja Islam dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang berkaitan saling mendukung terhadap kinerja karyawan. Setiap pekerja perlu meningkatkan pekerjaanya, dengan meningkatkan kinerja tersebut serta mempertimbangkan etika kerja Islam dan kecerdasan emosional dalam mendorong komitmen suatu organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas.

Komitmen organisasi mengacu pada ikatan kekuatan yang mendorong individu ke arah tindakan tertentu untuk

mencapai tujuan tertentu (J. Meyer & Herscovitch, 2001).<sup>14</sup> Meningkatkan komitmen organisasi yang kuat akan menjadikan kinerja karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, membangun komitmen organisasi yang tinggi pada Rumah Sakit Islam AS akan membentuk etika kerja Islam dan kecerdasan emosional, sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan tujuan yang ada dalam RSI AS. Sehingga hal tersebut dapat diduga bahwa komitmen organisasi bisa menjadi mediasi pengaruh dari etika kerja Islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan komitmen organisasi menjadi variabel yang bisa menjadi variabel dependen dan independen, ini membuktikan komitmen organisasi menjadi variabel tengah antara variabel etika kerja Islam dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah”**.

### C. Batasan Masalah

Batasan masalah atau ruang lingkup masalah dalam penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan batasan masalah agar pembahasan penelitian ini tidak meluas dan keluar dari inti pembahasan dan hanya fokus kepada penelitian yang akan diteliti, sehingga akan memudahkan

---

<sup>14</sup> Veby Komalasari Nurwadi dan I Komang Wardana, “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” E-Jurnal Manajemen 8, no. 10 (2019): 6220, file:///C:/Users/LARGO/Downloads/47725-85-126039-1-10-20191002.pdf

pelaksanaan penelitian. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian dengan hanya membahas permasalahan terkait pengaruh etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, yang difokuskan kepada Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang sudah dipaparkan fenomena dan masalah yang akan menjadi topik penelitian ini. Sehingga dapat diuraikan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RSI Asy-Syifaa?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RSI Asy-Syifaa?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan RSI Asy-Syifaa?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang sudah dibuat akan mendapatkan tujuan penelitian yang diharapkan tercapai. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen

organisasi sebagai variabel mediasi di RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan karena memiliki manfaat sebagai berikut ;

- a. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai kontribusi untuk memperkaya ilmu-ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi dan sebagai perbandingan pada bidang yang sama yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimasa mendatang, serta berguna untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya tentang pengaruh etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
- b. Secara praktis, diharapkan penelitian dapat bermanfaat pada masyarakat dan menjadi sumbangan pemikiran kepada instansi maupun perusahaan lain tentang pentingnya etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

## **G. Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Dari penelitian yang sudah dilakukan dan mempunyai hasil yang berbeda-beda, maka dapat dibedakan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Disini penulis akan meneliti pengaruh etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dimana variabel bebas (*independen*) yaitu etika kerja islam (X1) dan kecerdasan emosional (X2). Lalu variabel terikat (*dependen*) didalam peneltian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu kinerja karyawan (Y). Dan menggunakan variabel mediasi yaitu komitmen organisasi (Z).

**Tabel 1.1** Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Judul penelitian	Tahun	Metode penelitian	Hasil
1	Syahid Sampunto, Y.Sutomo, & Darsono	Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak)	2019	Kuantitatif	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi.
2	Moch Ari Setiawan	Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spriritual terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang)	2021	Kuantitatif	Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan



					<p>emosional terhadap kinerja, hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan akan semakin tinggi.</p>
3	Sumarni & Andri Pramuntadi	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul	2019	Kuantitatif	<p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat sebesar 0,579 dan signifikan dan berhubungan positif. Oleh sebab itu, keterlibatan perawat dalam bekerja merupakan derajat sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap</p>

					tingkat kerjanya yang dipresepsikan sebagai penting untuk harga diri perawat dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan peduli dengan jenis kerja tersebut.
4	Muhamad Ridwan	Pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan komitmen karyawan sebagai variabel intervening Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali	2019	Kuantitatif	variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan sebesar 0,007, hal ini karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 artinya dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
5	Taufiq Ardhiyyan, dan Muhyiddin	Pengaruh etika kerja Islam dalam meningkatkan	2017	Kuantitatif	Hal ini menunjukkan bahwa (H4) diterima yaitu

		kinerja karyawan bank syariah dengan komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) sebagai variabel intervening (studi kasus bank umum syariah se kabupaten Kudus)			komitmen organisasi memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
6	Arsy Zela Listya	Pengaruh religiusitas dan etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lembaga pendidikan Islam terpadu BIAS.	2018	Kuantitatif	Hipotesis keempat “Terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasional” terbukti. Dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada tenaga pengajar Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS.
7	Ni Putu Ayu Sintya Saraswati,	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan	2021	Kuantitatif	Kecerdasan emosional berpengaruh

	Anak Agung Dwi Widyani, Ayu Stevi Rani	Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung			positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kecerdasan emosional pada karyawan PT Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
8	Ulfa Khairunnisa Sinaga	Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.	2019	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
9	Moh Shoim	Pengaruh etika kerja islam terhadap	2019	Kuantitatif	Hasil estimasi model yang dilakukan oleh

		komitmen organisasi dan kinerja dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai pemediasi			peneliti menyatakan bahwa Etika kerja Islam (EKI) berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Diolah oleh penulis, 2022

## H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan berdasarkan pedoman penulisan tugas akhir mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2020. Sistematika penulisan yang diatur yaitu dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

### **BAB II**

#### **LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN**

#### **HIPOTESIS**

Bab ini berisikan teori yang akan digunakan, dimana akan membahas secara rinci etika kerja islam, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi, serta pengajuan hipotesis.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian apa yang akan digunakan, waktu

dan tempat penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan mendeskripsikan data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan.

**BAB V PENUTUP**

Bab lima akan memberikan simpulan dan rekomendasi.

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN**



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian dengan nilai t-statistik ( $2,504 > 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,013 < 0,05$ ). Etika kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori perilaku organisasi menurut P. Robbins dan A. Judge (2008:12) yang menyatakan bahwa, studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka hasil penelitian ini, semakin baik perilaku karyawan maka sama halnya dengan semakin tinggi etika kerjanya, sehingga hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut didapat dari hasil pengujian nilai t-statistik ( $4,258 > 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,000 < 0,05$ ).

Sesuai dengan teori perilaku organisasi menurut Robbins (2008) yaitu emosi dan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang tergabung dalam suatu organisasi secara spesifik akan mempengaruhi perilaku dan berdampak lebih lanjut pada kinerja orang yang bersangkutan serta organisasi tempat bernaung. Sehingga artinya, ketika seseorang sanggup mengontrol emosi dan sikap nya, berarti kecerdasan emosional yang dimiliki sangatlah tinggi, sehingga tingginya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didapat dari hasil pengujian nilai t-statistik ( $4,914 > 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,000 < 0,05$ ). Sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia menurut Guest (Priyono, 2008) menyatakan bahwa kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Hal ini berarti bahwa etika kerja islam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
4. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didapat dari hasil pengujian nilai t-statistik ( $0,041 < 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,967 > 0,05$ ). Sesuai dengan teori perilaku organisasi menurut Robbins (2008) yaitu emosi dan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang tergabung dalam suatu organisasi secara spesifik akan mempengaruhi perilaku dan berdampak lebih lanjut pada kinerja orang yang bersangkutan serta organisasi tempat bernaung.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didapat dari hasil pengujian nilai t-statistik ( $1,981 > 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,048 < 0,05$ ). Sesuai teori manajemen sumber daya manusia menurut Guest (Priyono, 2008) menyatakan bahwa kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.
6. Komitmen organisasi signifikan dalam memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, hal tersebut didapat dari hasil pengujian dengan nilai t-statistik ( $2,567 > 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,0011 < 0,05$ ). Etika kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan



prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Berdasarkan teori perilaku organisasi, Robbins (2008) menyatakan bahwa, komitmen seorang pekerja sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas yang ia kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditugaskan. Maka artinya, ketika seseorang berkomitmen hasilnya akan membuat rasa percaya diri dan kualitas yang ia kerjakan, sehingga etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, hal tersebut didapat dari hasil pengujian dengan nilai t-statistik ( $0,034 < 1,96$ ) dan nilai p-values ( $0,973 > 0,05$ ). Sesuai dengan pernyataan Goleman (2009) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasi. Sesuai teori manajemen sumber daya manusia menurut Guest (Priyono, 2008) menyatakan bahwa kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

## **B. Rekomendasi**

Dari hasil penelitian dan simpulan yang sudah dijabarkan sebelumnya maka peneliti menyampaikan rekomendasi antaranya :

### **1. Akademisi**

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi salah satu rujukan referensi bagi penelitian selanjutnya, sehingga ilmu yang diperoleh sebelumnya dapat lebih dikembangkan kembali.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Dengan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan desain penelitian yang sudah diterapkan dalam penelitian ini, baik dari aspek penggunaan teori serta metode penelitian yang dipakai dalam penelitian. Dimana dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis berfokus pada variabel *organizational citizenship behavior*, *employee engagement*, komitmen normatif dan disiplin kerja. Maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain ataupun mengganti variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan studi yang berbeda sehingga dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia maupun dalam sisi manajemenen bisnis.

### **3. Bagi RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah**

Hasil penelitian ini tentunya dapat dijadikan bahan referensi bagi karyawan RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah dengan hasil penelitian ini tentu dapat menjadi tolak ukur dalam tetap selalu menjaga kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

### **Buku :**

Anoraga, Psikologi Kerja, (Jakarta : Renika Cipta, 2001), 52

Goleman. *Emotional Intelligence (terjemahan)*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2000.

Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu. 2020.

Juliansyah. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana. 2010.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, (Jakarta: Salemba empat. 2008.

### **Jurnal :**

Ahmad dan Musa Yusuf Owoyemi. *The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*. International Journal of Business and Social Science 3, No.20. 2012.

Ali. *Scaling Of Islamic Rork Ethic*. Jurnal Of Social Pshycology. 1998.

Asosiasi rumah sakit Islam MUKISI, UNISBA. 2017.

Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian. 2021.

Fitriana dan Erika Setyanti Kusumaputri. *Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Terhadap Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Psikologika 19, No.2. 2014.

Jakarta, kompas.com

Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Unnion Event Planner*. AGORA 6, no.1. 2018.

- Merisa, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1). 2017.
- Mubayidh. *Kecerdasan dan Kesehatan Emotional Anak*. terj. Muhammad Muchson, cet. 1, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2006.
- Nurcahyo & Riskayanto. *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktivitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. JURNAL NUSAMBA. 2018.
- Pusparani. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Literatur Sumber Daya Manusia.*, JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan), Volume 2, Issue 4, Maret .2021.
- Rahmawati, Kristin Juwita. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur*. JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.2 No.2. 2019.
- Ratnasari & Tarimin. *Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis 10, no2. 2021.
- Riyono, Sulistiowati & Agus Dwi Churniawan, “Analisis Pengaruh Website STIKOM Institutional Repositories (SIR) Pada Institut Bisnis Dan Informatika STIKOM Surabaya,” *JSIKA* 5, no. 12. 2016.
- Sahanggamu dan Silvy L. Mandey. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Rakyat*. Jurnal EMBA 2, no.4. 2014.
- Sapariyah. *Path Analysis Sebagai Salah Satu Sarana Statistik Dalam Penelitian Dan Pengambilan Keputusan*,” Jurnal Pendidikan Ekonomi 2, no. 1. .2007.
- Shapiro, *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Jakarta : Gramedia. 1998.

- Sianipar dan Kristiana Haryanti. *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Psikodimensia 13, No.1, .2014.
- Sinaga. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan*. Skripsi. 2019.
- Sodiq, A. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan*. In *BISNIS* (Vol. 6, Issue 1). 2018.
- Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani. *Etos Kerja Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. SNAPER-EBIS. 2017.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI. 2008.
- Subagyo. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
- Subiyanto, Achmad Machbub. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati*, *EQUILIBRIUM : Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 4, No. 2, 2016, 353-367.2016.
- Sugiono. *Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Suprihati. *Analisis Yang Mempengaruhi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sarijati Di Sragen*. *Jurnal Paradigma* 12, no.01. 2014.
- Taluke, Ricky S. M Lakat & Amanda Sembel. *Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat*. *Jurnal Spasial* 6, no. 2. 2019.
- Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, Suwandi. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung*. *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 3, No.1. 2012.

Tewal, Adolfina, Merinda, Pandowo, Hendra N. Tawas. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo. 2017.

Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

Triasesiarta Nur. *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervenien*. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 21 No. 3. 2018.

Wanasaputra dan Liliana Dewi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan*. PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis 2, no.4. 2017.

Wulandari & Muhammad Ramaditya. *Analisis Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Kemanfaatan Terhadap Perilaku Konsumen Untuk Minat Menggunakan Dompot Digital*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. 2020.

Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. 4 ed. Jakarta: Kencana. 2017.

Zahra, Nofha Rina. *Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung*. Jurnal Lontar 6, No. 1. 2018.